

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УЧЕНИЧЕСКОМ НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МБОУ «СОШ № 6»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ «СОШ № 6» (далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Целевая модель наставничества МБОУ «СОШ № 6» (далее школа), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

1.1. Цель наставничества

Целью наставничества в школе является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки и самоопределения обучающихся всех уровней образования МБОУ «СОШ № 6».

1.2. Задачи наставничества

Основными задачами школьного наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик.

1.3. Основные понятия и термины

- Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

- Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
- Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- Координатор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.
- Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.
- Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

2. Формы наставничества педагогических работников

2.1. Форма наставничества «ученик - ученик»

Задачи:

- оказать помощь в раскрытии и оценке своего личного потенциала участников пары (наставник-наставляемый);
- создать комфортные условия для коммуникаций внутри класса или школы, формировать доброжелательное сообщество занимающихся;
- создать условия для развития лидерских, организационных и коммуникативных навыков, направленных на формирование жизненных ориентиров и активной гражданской позиции;
- создать условия, способствующих улучшению образовательных, творческих, спортивных результатов участников пары

Модели взаимодействия:

2.1.1. Взаимодействие *«активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами – пассивный ученик, отстраняющийся от коллективной деятельности»*, в которой на первый план выходит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные перспективы. Формами и методами организации работы с наставляемыми являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с активистами, участие во внеклассных мероприятиях, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.

В случае успеха пассивный ученик включается во коллективную деятельность.

2.1.2. Взаимодействие *«ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты – ученик с низкими образовательными результатами»*. Главное направление наставнической деятельности – помощь в достижении предметных образовательных результатов наставляемым. Эту помощь необходимо сочетать с эмоциональной, моральной поддержкой, повышением мотивации, обозначением положительных перспектив, которые приведут к повышению образовательных результатов.

2.1.3 Взаимодействие *«победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований – учащийся с высокими образовательными результатами, потенциальный участник школьных и региональных олимпиад и соревнований»*. Главное направление наставничества при такой форме взаимодействия – мотивация на успех, психологическая поддержка, трансляция опыта участия в олимпиадах и соревнованиях, совместная деятельность. В случае успешного наставничества возможно достижение высоких результатов участия наставляемого в предметных олимпиадах, творческих и спортивных соревнованиях

3. Организационные основы наставничества

- 3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.
- 3.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет координатор, заместитель директора школы по учебно–воспитательной работе.
- 3.3. Координатор и куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.
- 3.4. Реализация наставнической программы происходит через работу координатора и куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
- 3.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, координатором, куратором, педагогами и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях учащихся - будущих участников программы
- 3.6. Наставляемым могут быть социально или ценностно-дезориентированный обучающийся с более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива или обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в дружеской поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.
- 3.7. Наставниками могут быть:
 - активный ученик, обладающий лидерским и организаторскими качествами;
 - ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты;
 - победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований;
 - лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни школы;
 - участник всероссийских детско – юношеских организаций и ;
 - студент педагогического колледжа, принимающий участие в мероприятиях школы при прохождении практики.
- 3.8. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей педагогов.
- 3.9. Участие наставников и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.
- 3.10. Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.
- 3.11. Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

4. Реализация целевой модели наставничества.

- 4.10. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества.
- 4.11. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый:
 - Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
 - Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
 - Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
 - Регулярные встречи наставника и наставляемого.
 - Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.
- 4.3 Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение учебного года.

4.4 Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи – планировании.

4.5. Для эффективного осуществления наставничества наставник и наставляемый составляют ППН (персонализированную программу наставничества).

4.5.1. ППН содержит:

- титульный лист;
- пояснительную записку (отражает актуальность, цели и задачи, формы и методы реализации программы)
- этапы реализации программы;
- ожидаемые результаты реализации программы;
- план работы наставнической пары.

5. Права и обязанности

5.10. Права наставника:

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать личную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

5.11. Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

5.12. Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «СОШ № 6», определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

5.13. Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «СОШ № 6», определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставником план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

- 6.1 Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.
- 6.2 Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:
- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
 - оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
- 6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.
- 6.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.
- 6.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

- Мероприятия по популяризации роли наставника.
- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Размещение на официальном сайте школы информации по реализации программам наставничества
- Награждение школьными грамотами.
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

8. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве в МБОУ «СОШ № 6».
- Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ «СОШ № 6».
- Приказ «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп».